



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 18. júla 2013*

„Prevod podnikov — Smernica 2001/23/ES — Zachovanie práv zamestnancov — Kolektívna zmluva uplatniteľná v čase prevodu na prevádzateľa a na pracovníka“

Vo veci C-426/11,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Supreme Court of the United Kingdom (Spojené kráľovstvo) z 10. augusta 2011 a doručený Súdnemu dvoru 12. augusta 2011, ktorý súvisí s konaním:

Mark Alemo-Herron a i.

proti

Parkwood Leisure Ltd,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predsedníčka druhej komory R. Silva de Lapuerta, vykonávajúca funkciu predsedníčky tretej komory, sudcovia K. Lenaerts, G. Arestis, J. Malenovský (spravodajca) a D. Šváby,

generálny advokát: P. Cruz Villalón,

tajomník: L. Hewlett, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 20. septembra 2012,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- M. Alemo-Herron a i., v zastúpení: T. Linden, barrister, a L. Prince, advocate,
- Parkwood Leisure Ltd, v zastúpení: A. Lynch, QC,
- vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: H. Walker, splnomocnená zástupkyňa,
- Európska komisia, v zastúpení: G. Rozet a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 19. februára 2013,

vyhlásil tento

* Jazyk konania: angličtina.

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 3 smernice Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Ú. v. ES L 82, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 98).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi M. Alemom-Herronom a i. a Parkwood Leisure Ltd (ďalej len „Parkwood“) vo veci uplatnenia kolektívnej zmluvy.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Smernicou 2001/23 bola kodifikovaná smernica Rady 77/187/EHS zo 14. februára 1977 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 61, s. 26), zmenená a doplnená smernicou Rady 98/50/ES z 29. júna 1998 (Ú. v. ES L 201, s. 88) (ďalej len „smernica 77/187“).
- 4 Článok 3 ods. 1 až 3 smernice 2001/23 stanovuje:

„1. Práva a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu, sa z dôvodu tohto prevodu prevedú na nadobúdateľa.

Členské štáty môžu ustanoviť, že po dni prevodu bude popri nadobúdateľovi aj prevádzajúci spoločne a každý zvlášť [aj prevádzateľ spoločne a nerozdielne – *neoficiálny preklad*] zodpovedný za záväzky, ktoré vznikli pred dňom prevodu na základe pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu existujúcich v deň prevodu.

2. Členské štáty môžu prijať primerané opatrenia, ktorými zabezpečia, že prevádzateľ oboznámi nadobúdateľa so všetkými právami a povinnosťami, ktoré budú prevedené na nadobúdateľa podľa tohto článku, pokiaľ tieto práva a povinnosti sú alebo by mali byť známe prevádzateľovi v čase prevodu. Neoboznámenie nadobúdateľa s týmito právami a povinnosťami prevádzateľom nebude mať vplyv na prevod daného práva alebo povinnosti a na práva zamestnancov proti prevádzateľovi a/alebo nadobúdateľovi vo vzťahu k danému právu alebo povinnosti.

3. Po prevode nadobúdateľ naďalej dodržiava podmienky dohodnuté v každej kolektívnej zmluve za tých istých podmienok, ktoré platili pre prevádzateľa podľa danej zmluvy, až do dňa ukončenia alebo uplynutia kolektívnej zmluvy, alebo nadobudnutia platnosti, alebo uplatnenia inej kolektívnej zmluvy.

Členské štáty môžu obmedziť obdobie dodržiavania týchto podmienok s výhradou, že nebude kratšie ako jeden rok.“

- 5 Podľa článku 8 tejto smernice:

„Táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie, alebo podporovať, alebo povoľovať uzatváranie kolektívnych zmlúv alebo zmlúv medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie.“

Právo Spojeného kráľovstva

- 6 Smernica 77/187 bola do právneho poriadku Spojeného kráľovstva prebratá nariadením z roku 1981 o prevode podnikov (ochrana zamestnancov) [Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981, ďalej len „TUPE“].
- 7 § 5 ods. 2 písm. a) TUPE, ktorý preberá obsah § 3 ods. 2 smernice 2001/23, stanovuje:
„Všetky práva, oprávnenia a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce zo zmluvy alebo s ňou súvisiace prechádzajú na základe tohto nariadenia na nadobúdateľa.“
- 8 Podľa vnútroštátneho práva zmluvné strany môžu do svojej zmluvy zahrnúť ustanovenie, že odmenu zamestnanca bude pravidelne stanovovať tretia strana, ako je National Joint Council for Local Government Services (ďalej len „NJC“), ktorej zamestnávateľ nie je členom alebo v ktorej nie je zastúpený. Podľa systému, ktorý v Spojenom kráľovstve upravuje vzťahy medzi sociálnymi partnermi, sa o kolektívnych zmluvách tohto druhu predpokladá, že nie sú právne záväzné, pokiaľ sa strany výslovne nedohodli inak. Ustanovenia takejto kolektívnej zmluvy tak môžu mať účinok podmienok individuálnej pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom. To možno dosiahnuť, ako v prejednávacom prípade, tým, že do zmluvy sa zahrnie ustanovenie, že zamestnanec má právo, aby sa naňho vzťahovali podmienky dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo podmienky dohodnuté určitým iným orgánom, napríklad NJC. Len čo sú takéto podmienky v zmluve zahrnuté, majú účinok podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 9 V roku 2002 jedna z rád londýnskeho samosprávneho mestského obvodu, Lewisham London Borough Council (ďalej len „rada obvodu Lewisham“), previedla ako podnik oddelenie pre voľnočasové aktivity na súkromný podnik CCL Limited (ďalej len „CCL“), pričom zamestnanci rady obvodu Lewisham sa stali zamestnancami spoločnosti CCL. V máji 2004 CCL uvedený podnik previedla na ďalší súkromný podnik, Parkwood.
- 10 V čase, keď bolo oddelenie pre voľnočasové aktivity súčasťou rady obvodu Lewisham, pracovné zmluvy medzi týmto oddelením a zamestnancami obsahovali pracovné podmienky dohodnuté v rámci NJC, orgánu kolektívneho vyjednávania v miestnom verejnom sektore. Dodržiavanie zmlúv dojednaných v rámci NJC nevyplýva zo zákona, ale zo zmluvnej klauzuly obsiahnutej v príslušnej pracovnej zmluve v tomto znení:
„Počas trvania pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a [radou obvodu Lewisham] sa pravidlá a podmienky zamestnania budú spravovať ustanoveniami kolektívnych zmlúv, ktoré bude pravidelne dohadovať [NJC], doplnenými zmluvami uzavretými na miestnej úrovni prostredníctvom výborov vyjednávania [rady obvodu Lewisham].“
- 11 V čase, keď bolo oddelenie pre voľnočasové aktivity prevedené ako podnik na spoločnosť CCL, platila zmluva, ktorú dohodla NJC na obdobie od 1. apríla 2002 do 31. marca 2004. V máji 2004 došlo k prevodu podniku prevádzkujúceho toto oddelenie na spoločnosť Parkwood.
- 12 Parkwood nie je a v každom prípade ani nemôže byť súčasťou NJC, lebo je súkromným podnikom, ktorý nepatrí do verejnej správy.

- 13 V rámci NJC bola v júni 2004 uzavretá nová zmluva so spätnou účinnosťou od 1. apríla 2004 do 31. marca 2007. Táto zmluva bola teda uzavretá po prevode predmetného podniku na spoločnosť Parkwood. Z tohto dôvodu Parkwood dospela k záveru, že nie je viazaná novou zmluvou, čo oznámila zamestnancom, ktorým odmietla priznať zvýšenie mzdy dohodnuté v rámci NJC na obdobie od apríla 2004 do marca 2007.
- 14 Keďže Parkwood odmietla dodržiavať podmienky dohodnuté v rámci NJC, zamestnanci podali žalobu na Employment Tribunal (pracovný súd), ktorá bola v roku 2008 zamietnutá. Proti tomuto rozsudku sa odvolali na Employment Appeal Tribunal (odvolací pracovný súd), ktorý ich odvolaniu vyhovel 12. januára 2009. Parkwood napadla rozhodnutie, ktoré vydal Employment Appeal Tribunal, na Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).
- 15 Dňa 29. januára 2010 Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) vyhovel odvolaniu podanému spoločnosťou Parkwood a potvrdil rozhodnutie Employment Tribunal, ktorým boli zamietnuté nároky žalobcov vo veci samej. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) konštatoval, že z rozsudku z 9. marca 2006, Werhof (C-499/04, Zb. s. I-2397), vyplýva, že článok 3 ods. 1 smernice 77/187 nezaväzuje nadobúdateľa žiadnou kolektívnou zmluvou, ktorá bola uzatvorená po prevode podniku.
- 16 Žalobcovia vo veci samej podali proti rozhodnutiu, ktoré vydal Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), dovolanie na Supreme Court of the United Kingdom, ktorý rozhodol položiť Súdnemu dvoru určité otázky týkajúce sa výkladu a účinku smernice 2001/23. Vnútroštátny súd totiž zastáva názor, že otázka, na ktorú mal Súdny dvor odpovedať v už citovanom rozsudku Werhof, nie je totožná s otázkou, ktorú treba zodpovedať vo veci samej.
- 17 V tejto súvislosti tvrdí, že nemecká právna úprava dotknutá vo veci samej, ktorá viedla k už citovanému rozsudku Werhof, zaujala k ochrane zamestnancov po prevode podniku alebo činnosti statický prístup. Stanovuje, že pravidlá vyplývajúce z kolektívnych zmlúv sa stávajú neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy v znení platnom v okamihu prevodu podniku alebo činnosti, čo však neplatí, ak sa takéto pravidlá upravia po prevode podniku alebo činnosti.
- 18 V prejednávanej príhode ide naopak o to, či sa členskému štátu zakazuje, aby na základe vnútroštátneho zmluvného práva priznal zamestnancom pri prevode podniku alebo činnosti „dynamickú“ ochranu, teda ochranu, na základe ktorej možno voči nadobúdateľovi uplatniť nielen kolektívne zmluvy, ktoré sú platné v čase predmetného prevodu, ale aj po tomto prevode.
- 19 Za týchto okolností Supreme Court of the United Kingdom rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
- „1. Ak má zamestnanec, ako v prejednávanej príhode, voči prevádzateľovi právo vyplývajúce zo zmluvy, na základe ktorého sa naňho vzťahujú podmienky, ktoré pravidelne vyjednával a dohadoval orgán kolektívneho vyjednávania ako tretia strana, a ak je takéto právo podľa vnútroštátneho práva uznané skôr za dynamické než za statické právo zamestnanca voči zamestnávateľovi, ktorý je prevádzateľom, článok 3 smernice [2001/23], v spojení s [už citovaným] rozsudkom Werhof:
- a) vyžaduje, aby takéto právo bolo chránené a vynútiteľné voči nadobúdateľovi v prípade príslušného prevodu, na ktorý sa uplatňuje [táto] smernica;
- alebo
- b) oprávňuje vnútroštátne súdy rozhodnúť, že takéto právo je chránené a vynútiteľné voči nadobúdateľovi v prípade príslušného prevodu, na ktorý sa uplatňuje [uvedená] smernica;

alebo

- c) zakazuje vnútroštátnym súdom rozhodnúť, že takéto právo je chránené a vynútiteľné voči nadobúdateľovi v prípade príslušného prevodu, na ktorý sa uplatňuje [ta istá] smernica?
2. Môžu súdy členského štátu uplatniť vnútroštátne právo na výklad vykonávacej právnej úpravy vždy, pokiaľ tento výklad nie je v rozpore s právom Spoločenstva, v situácii, keď si členský štát splnil povinnosti spočívajúce v prebratí minimálnych požiadaviek stanovených v článku 3 smernice 2001/23, ale v rámci ktorých vznikla otázka, či sa vykonávacie opatrenia majú vykladať v tom zmysle, že idú nad rámec týchto požiadaviek spôsobom, ktorý je priaznivejší pre chránených zamestnancov tým, že im poskytuje dynamické zmluvné práva voči nadobúdateľovi, alebo sa k výkladu musí zaujať iný prístup, a ak áno, aký?
3. Môže vnútroštátny súd v prejednávacom prípade, v rámci ktorého zamestnávateľ nevyslovil žiadne tvrdenie v tom zmysle, že by vplyv dynamického práva zamestnancov podľa vnútroštátneho práva na kolektívne dohodnuté podmienky predstavoval porušenie práv zamestnávateľa podľa článku 11 Európskeho dohovoru o ľudských právach a základných slobodách [podpísaného v Ríme 4. novembra 1950], uplatniť výklad TUPE, ktorého sa domáhajú zamestnanci?“

O prejudiciálnych otázkach

- 20 Svojimi tromi otázkami, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 3 smernice 2001/23 vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby členský štát pri prevode podniku, akým je prevod podniku vo veci samej, stanovil, že dynamické ustanovenia odkazujúce na kolektívne zmluvy, ktoré boli dohodnuté a prijaté po dátume prevodu, sú voči nadobúdateľovi vynútiteľné.
- 21 Najskôr treba uviesť, že už citovaný rozsudok Werhof, týkajúci sa článku 3 smernice 77/187, obsahuje viacero skutočností, ktoré sú pre vec samu relevantné. Vec sama sa síce týka smernice 2001/23, avšak uvedené skutočnosti sú na ňu plne uplatniteľné, keďže táto smernica kodifikuje smernicu 77/187, pričom relevantné ustanovenia článku 3 oboch smerníc sú formulované rovnako.
- 22 Po prvé treba pripomenúť, že v bode 37 už citovaného rozsudku Werhof Súdny dvor rozhodol, že článok 3 ods. 1 smernice 77/187 sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby v prípade, ak pracovná zmluva odkazuje na kolektívnu zmluvu záväznú pre prevádzateľa, nadobúdateľa, ktorý nie je stranou tejto zmluvy, nebol viazaný kolektívnymi zmluvami nasledujúcimi po kolektívnej zmluve platnej v čase prevodu podniku.
- 23 Ďalej z článku 8 smernice 2001/23 vyplýva, že táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie, alebo podporovať či povoľovať uzatváranie kolektívnych zmlúv alebo zmlúv medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie.
- 24 Pokiaľ ide o vec samu, je nesporné, ako to vyplýva zo samotného znenia druhej položenej otázky, že ustanovenia odkazujúce na kolektívne zmluvy, ktoré boli dohodnuté a prijaté po dátume prevodu dotknutého podniku, a priznávajúce dynamické zmluvné práva sú pre zamestnancov výhodnejšie.
- 25 Cieľom smernice 77/187 teda nie je chrániť pri prevode podniku výlučne záujmy zamestnancov, ale má zabezpečiť spravodlivú rovnováhu medzi záujmami týchto zamestnancov na jednej strane a záujmami nadobúdateľa na druhej strane. Konkrétnejšie spresňuje, že nadobúdateľ musí mať možnosť vykonať úpravy a prispôbenia potrebné na ďalší výkon svojej činnosti (pozri v tomto zmysle rozsudok Werhof, už citovaný, bod 31).

- 26 V tejto súvislosti treba uviesť, že k prevodu podniku vo veci samej došlo medzi právnickou osobou verejného práva na jednej strane a právnickou osobou súkromného práva na druhej strane.
- 27 Pokiaľ ide o prevod podniku z verejného sektora do súkromného sektora, treba konštatovať, že pokračovanie činnosti nadobúdateľa si bude vzhľadom na nepredvídateľné rozdiely, ktoré existujú v pracovných podmienkach medzi týmito dvomi sektormi, vyžadovať významné prispôbenia a úpravy.
- 28 Dynamické ustanovenie odkazujúce na kolektívne zmluvy, ktoré boli dohodnuté a prijaté po dátume prevodu dotknutého podniku a určené na úpravu vývoja pracovných podmienok vo verejnom sektore, môže značne obmedziť voľnú úvahu nevyhnutnú na to, aby nadobúdateľ prijal uvedené opatrenia na prispôbenie a úpravu.
- 29 V takej situácii môže takéto ustanovenie ohroziť spravodlivú rovnováhu medzi záujmami nadobúdateľa v postavení zamestnávateľa na jednej strane a záujmami zamestnancov na druhej strane.
- 30 Po druhé treba uviesť, že podľa ustálenej judikatúry treba ustanovenia smernice 2001/23 vykladať pri dodržiavaní základných práv, ktoré sú uvedené v Charte základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) (pozri v tomto zmysle rozsudok z 27. septembra 2012, Cimade a GISTI, C-179/11, bod 42).
- 31 V tomto ohľade vnútroštátny súd síce uvádza, že právo nezdužovať sa nie je predmetom sporu vo veci samej. Výklad článku 3 smernice 2001/23 však musí byť v každom prípade v súlade s článkom 16 Charty, v ktorom sa uvádza sloboda podnikania.
- 32 Toto základné právo zahŕňa najmä zmluvnú slobodu, ako to vyplýva z vysvetliviek vypracovaných s cieľom poskytnúť usmernenia pri výklade Charty (Ú. v. EÚ C 303, 2007, s. 17), ktoré sa podľa článku 6 ods. 1 tretieho pododseku ZEÚ a článku 52 ods. 7 Charty majú zohľadniť pri jej výklade (rozsudok z 22. januára 2013, Sky Österreich, C-283/11, bod 42).
- 33 Vzhľadom na článok 3 smernice 2001/23 z toho vyplýva, že na základe slobody podnikania musí mať nadobúdateľ možnosť účinne uplatniť svoje záujmy v zmluvnom procese, na ktorom sa zúčastňuje, a vyjednať faktory určujúce vývoj pracovných podmienok svojich zamestnancov s ohľadom na jeho budúcu hospodársku činnosť.
- 34 Treba však konštatovať, že nadobúdateľ vo veci samej nemá nijakú možnosť zúčastňovať sa na činnosti predmetného orgánu kolektívneho vyjedávania. Za týchto podmienok tento nadobúdateľ nemá možnosť ani účinne uplatniť svoje záujmy v zmluvnom procese, na ktorom sa zúčastňuje, ani vyjednať faktory určujúce vývoj pracovných podmienok svojich zamestnancov s ohľadom na jeho budúcu hospodársku činnosť.
- 35 Za týchto podmienok je zmluvná sloboda uvedeného nadobúdateľa výrazne znížená do takej miery, že takéto obmedzenie môže ohroziť samotnú podstatu jeho práva na slobodu podnikania.
- 36 Článok 3 smernice 2001/23 v spojení s článkom 8 tejto smernice však nemožno vykladať tak, že členským štátom povoľuje prijať opatrenia, ktoré sú síce výhodnejšie pre zamestnancov, avšak môžu ohroziť samotnú podstatu práva nadobúdateľa na slobodu podnikania (pozri analogicky rozsudok zo 6. septembra 2012, Deutsches Weintor, C-544/10, body 54 a 58).
- 37 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na tri položené otázky odpovedať tak, že článok 3 smernice 2001/23 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby členský štát v prípade prevodu podniku stanovil, že dynamické ustanovenia odkazujúce na kolektívne zmluvy, ktoré boli dohodnuté a prijaté po dátume prevodu, sú voči nadobúdateľovi vynútiteľné, pokiaľ tento nadobúdateľ nemal možnosť zúčastniť sa na procese vyjednávania o takýchto kolektívnych zmluvách, ktoré boli uzavreté po prevode.

O trovách

- 38 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (tretia komora) rozhodol takto:

Článok 3 smernice Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov sa má vykladať v tom zmysle, že bráni tomu, aby členský štát v prípade prevodu podniku stanovil, že dynamické ustanovenia odkazujúce na kolektívne zmluvy, ktoré boli dohodnuté a prijaté po dátume prevodu, sú voči nadobúdateľovi vynútiteľné, pokiaľ tento nadobúdateľ nemal možnosť zúčastniť sa na procese vyjednávania o takýchto kolektívnych zmluvách, ktoré boli uzavreté po prevode.

Podpisy